Al Departamento se le debe notificar por escrito si los demandantes:

- Deciden retirar sus quejas
- Deciden entablar una demanda en la corte
- Cambian sus teléfonos o direcciones
- No pueden ser contactados en los lugares previamente indicados

Si los demandantes no responden a los intentos de comunicación del Departamento, se pueden cerrar los casos.

La ley prohibe que los demandados tomen represalias en contra de las personas que se han quejado o en contra de cualquier persona que provea información al Departamento. Si se han tomado represalias, el Departamento debe ser informado inmediatamente.

EL PROCESO

La Queja

La ley en California prohibe el hostigamiento y la discriminación en el empleo, en los alojamientos públicos y en los servicios (o establecimientos) públicos por motivo de la raza, el color, la ascendencia, el origen nacional, la religión, el sexo, la incapacidad (incluyendo el SIDA o un diagnóstico de HIV) y la orientación sexual. En el empleo, el hostigamiento y la discriminación también están prohibidas por motivo de la edad (40 años o más), el estado civil, la condición médica (el cancer rehabilitado y condiciones genéticas) o el embarazo. En el empleo también se prohibe negar el permiso médico, o para atender a la familia, o por incapacidad debida al embarazo.

Los actos de violencia o amenazas de violencia debidas a la raza, el color, la religión, la ascendencia, el origen nacional, la edad, la incapacidad, el sexo, la orientación sexual, la afiliación política, la posición en un conflicto laboral u otras caracteristicas como esas mencionadas arriba también están prohibidas por la ley Ralph de Derechos Civiles (Ralph Civil Rights Act) que se hace cumplir por el Departamento.

Las quejas pueden ser entabladas por individuos o por el Director del Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda.

Servicio

Después de que una queja ha sido aceptada, una copia se le envía a la persona(s) que se alega ha violado la ley. La queja también puede ser referida a una agencia federal que tenga jurisdicción concurrente.

Resolución

Un caso pude ser resuelto en cualquier momento después de ser aceptada la queja. La resolución puede suceder de diferentes maneras. Por ejemplo, el demandado puede contactar al Departamento con una oferta o puede contactar al demandante directamente. Si lo último ocurre, el demandante debe comunicarse con el Departamento para ser asistido. La resolución también puede ocurrir debido a negociaciones iniciadas por el Departamento.

El Departamento discutirá todas las ofertas con el demandante, quien puede aceptarlas o rechazarlas libremente. El Departamento decide que términos se pueden incluir en cualquier acuerdo que firma.

Una vez que se llege a un acuerdo sobre las condiciones de la resolución, se formalizará por escrito para ser firmado por el demandante, el demandado y el Departamento. Un acuerdo firmado por el Departamento puede hacerse cumplir por una corte.

Investigación

Si la queja no se puede resolver al comienzo del proceso, será completamente investigada. Si los demandantes desean añadir información al caso tienen que someterla por escrito e identificarla con el número de la queja.

A medida que la investigación proceda, empleados del Departamento podrían tener que:

- Entrevistar a las personas en contra de quien se entabló la queja y otros testigos.
- Tener acceso a documentos.
- Visitar en persona el lugar de los acontecimientos.
- Enviar citaciones o requerir que testigos declaren

Conciliación

Si la queja se comprueba, una conferencia formal de conciliación puede tomar lugar. Las medidas correctivas para resolver la queja pueden incluir:

- Que se ofrezca el trabajo o servicio que fue previamente negado.
- Indemnización por las pérdidas causadas por la discriminación.
- Indemnización por el sufrimiento emocional de la victima.
- Corrección de todos los otros daños causados por la discriminación.
- Modificación de las prácticas que adversamente afectan a las personas protejidas por la ley.
- Otras acciones para eliminar los efectos de la discriminación.

Los términos de cualquier acción correctiva serán formalizados en un acuerdo escrito. Este acuerdo podría hacerse público a menos que las partes, incluyendo el Departamento, decidan que no se puede divulgar.

Procesamiento

Si el departamento determina que se ha infringido la ley y no puede resolver la queja a través de la conciliación, el Director puede formular una acusación de discriminación. La acusación tiene que emitirse antes de que pase un año desde la fecha en que se entabló la queja. Si el Departamento quiere obtener daños por sufrimiento emocional, multas administrativas o castigos civiles, el demandado puede elegir que el proceso sea presentado ante la Comisión de Prácticas Equitativas en el Empleo y Vivienda (Commission of Fair Employment and Housing) o ante una corte.

- **Comisión de Prácticas Equitativas en el Trabajo y la Vivienda**

  Si el demandado elige que el proceso sea presentado ante la Comisión, esta escuchará testimonio bajo juramento, presentará una decisión y emitirá una orden que se podrá hacer cumplir legalmente. Esta orden podría incluir pérdidas monetarias sufridas, el empleo o restitución al puesto, cambios en las normas o prácticas del demandado, compensación monetaria por el sufrimiento emocional, y multas administrativas al demandante que no excedan $150,000 por cada demandado.

  En casos en donde se compruebe violencia causada por odio en violación de la sección 51.7 del Código Civil, la Comisión puede ordenar el pago por pérdidas monetarias y el sufrimiento emocional sin excedir $150,000 y una multa administrativa que no exceda $25,000 que se le pague al demandante.

  La orden de la Comisión puede ser apelada a una Corte Superior.

- **Corte**

  Si el demandado elige que el proceso sea presentado ante una corte, el Departamento entablará una demanda en representación del demandante. Las cortes no tienen límites en la compensación que pueden otorgar.

Derecho a Entablar una Demanda Judicial

Un demandante tiene el derecho de entablar por su cuenta una demanda judicial en una corte de California.

Si un demandante que se queja de discriminación en el empleo decide entablar una demanda judicial bajo la ley de Equidad en el Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Act), el Departamento suspenderá la investigación y cerrará el caso. Si una queja aceptada por el Departamento no ha sido resuelta dentro de 150 días desde la fecha en que se aceptó, el Departamento aconsejará al demandante que puede pedir una Notificación de Derecho a Demandar en las Cortes.

Las personas que entablan demandas por su propia cuenta bajo la Ley de Prácticas Equitativas en El Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Act) tienen que entregarle a la corte una Notificación de Derecho a Demandar en las Cortes expedida por el Departamento. La demanda tiene que ser entablada dentro de un año desde la fecha en que fue emitida la Notificación. La Notificación de Derecho a Demandar en las Cortes puede ser pedida al Departamento en cualquier momento durante la investigación.

Si no se ha pedido antes, una Notificación de Derecho a Demandar en las Cortes será automáticamente emitida cuando se cierre el caso o a un año de la fecha en que se aceptó la queja.

Las personas que quieran entablar una demanda judicial de acuerdo con la ley Unruh de Derechos Civiles (Unruh Civil Rights Act) no tienen que entablar una queja con el Departamento y no necesitan obtener una Notificación de Derecho a Demandar en las Cortes.

State of California
Department of Fair Employment & Housing
2014 T Street, Suite 210
Sacramento, CA 95814

Para recibir más información comuníquese gratis con el Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda al 1 –800-884-1684

Si llama desde Sacramento o desde otro estado llame al 1 916-227-0551

El número TTY es el 1-800-700-2320

o visite nuestro website en: www.dfeh.ca.gov

DFEH-158S (4/01)

Una Guia Para Los Demandantes

El Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing) investiga quejas de hostigamiento y discriminación en el empleo, en las vivienda públicos y en los servicios (o establecimientos) públicos. La ley prohibe el hostigamiento y la discriminacion debido a la raza, el color, la ascendencia, la religión, el sexo, la incapacidad (incluyendo el SIDA o un diagnostico del virus HIV), el origen nacional, la orientación sexual, la edad (40 años de edad o más), el estado civil, la condición médica (incluyendo el cancer rehabilitado y características genéticas), el embarazo, y el ser negado permiso para ausentarse por motivos médicos, o para cuidar a un familiar enfermo, o por incapacidad debida al embarazo.

El Departamento también investiga quejas en las que una persona indica que ha sido la victima de violencia o amenazas de violencia por su raza, color, religión, ascendencia, edad, incapacidad, sexo, orientación sexual, afiliación política o posición en un conflicto laboral.

Las personas que creen que han sufrido discriminación pueden presentar una queja con el Departamento de Equidad en el Empleo y la Vivienda. La persona que se queja es el demandante. El empleador o persona contra quien se presenta la queja es el demandado. La queja es un documento escrito que declara lo que ocurrió (la persona fue despedida, fue colocada en descanso o layoff, fue hostigada, etc) e indica porque la persona cree que lo que le sucedió es ilegal.

Es esencial que los demandantes cooperen completamente con el Departamento. Tienen que proveer información precisa tal como nombres, direcciones, números telefónicos, fechas y lugares. Se les pedirá que identifiquen a los testigos y que provean documentos (cartas de despido, etc.) para apoyar los cargos incluidos en la queja.

Los demandantes que han sido despedidos de sus trabajos deben seguir buscando trabajo y deben tomar nota de cada contacto que hagan con un empleador apuntando:

- El nombre de la compañia y la dirección
- El trabajo o empleo que solicitaron y la fecha de la solicitud
- El nombre de la persona con quien se comunicaron